

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Unsur penting dalam mencapai tujuan organisasi salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan SDM yang baik akan membawa pengaruh terhadap baiknya kinerja individu dan kelompok dalam organisasi yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap baiknya kinerja organisasi. Perusahaan dengan kinerja yang baik mempunyai efektivitas dalam menangani SDM, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya (Kotler dan Armstrong, 2009:74). Kinerja yang baik merupakan harapan bagi semua perusahaan yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks yang berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan, maka untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik tidaklah mudah karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu adanya kualitas kehidupan kerja yang baik. Cascio (2013:18) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik (Nawawi, 2011:53). Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang harus terpenuhi, karena didalamnya terdapat sistem imbalan yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja, dan restrukturisasi pekerjaan, dan lain sebagainya. Program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan agar dilakukan perbaikan terus menerus untuk membangkitkan kinerja karyawan, misalnya dengan memberi kesempatan yang lebih baik dalam berpartisipasi, tantangan, harapan, dan kesejahteraan yang lebih menjanjikan.

Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Perusahaan akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan (Umar, 2009:59). Kualitas kehidupan kerja dapat menumbuhkan keinginan karyawan untuk bertahan didalam sebuah organisasi atau perusahaan, hal tersebut dapat terjadi karena adanya kenyamanan karyawan yang telah dibangun perusahaan.

Berkaitan dengan hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, pernyataan-pernyataan diatas sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Shahbazi *et al.* (2011), Majumdar *et al.* (2012), Rathamani dan Ramchandra (2013), dan Augustine *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa

terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja merujuk pada pemikiran bahwa para anggota atau karyawan dipandang mampu untuk meningkatkan perannya terhadap organisasi. Karyawan dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan kinerja yang bagus sebagai akibat dari perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kinerja yang baik dapat dipandang sebagai suatu kondisi yang sangat diharapkan.

Kedisiplinan adalah salah satu potensi karyawan yang penting dalam mendorong kinerja selain kualitas kehidupan kerja. Disiplin merupakan perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2013:89). Disiplin adalah suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu karyawan tingkat bawah sampai tingkat atas, hal paling dasar dalam disiplin adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Waktu tersebut apabila sering dilanggar maka dapat dikatakan karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Disiplin kerja bagi perusahaan akan menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai; dan bagi karyawan akan memperoleh suasana kerja yang

menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin, maka tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan akan tercapai. Rosidah (2009:290) menjelaskan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sagala, 2009:824).

Pramana dan Sudharma (2013), Liyas dan Primadi (2017), dan Husain (2018) dalam penelitiannya menyatakan, terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan, pendisiplinan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan. Karyawan yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi serta akan meningkatkan dan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal.

Giant Mall Olympic Garden merupakan salah satu bisnis utama PT Hero Supermarket Tbk yang bergerak dalam bidang *ritel* serta memiliki banyak cabang di Indonesia. Hero Supermarket Group adalah perusahaan *ritel modern* pertama di Indonesia, didirikan tahun 1971. Hero Supermarket Group saat ini merupakan suatu group *ritel* yang memiliki berbagai format seperti Hero (*supermarket*), Giant (*hypermarket & Supermarket*), Guardian (*toko obat*), Starmart (*mini-market*), penelitian ini peneliti menfokuskan pada Giant.

Permasalahan di Giant Mall Olympic Garden sangat bervariasi, dimana suasana di tempat kerja tergolong nyaman, hanya saja pada bagian pramuniaga Giant kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya untuk melayani pelanggan, hal tersebut terlihat dari masih ada pramuniaga yang sibuk bermain *handphone* di saat jam kerja, meskipun hal tersebut jarang terjadi akan tetapi jika pramuniaga tidak melayani pelanggan dengan baik, maka pelanggan merasa tidak nyaman. Karyawan pramuniaga Giant masih merasakan sistem imbalan yang ada belum cukup memadai, terutama dalam hal asuransi kesehatan dan kesejahteraan sesudah masa pensiun, selain itu pemberian tunjangan fungsional yang dirasakan tidak adil oleh karyawan karena tidak semua karyawan fungsional mendapatkan hak tunjangan fungsionalnya.

Kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi. Hasil prariset yang peneliti lakukan, terdapat ketimpangan yang terjadi dimana disaat perusahaan sedang menggalakkan program kinerja yang berdayaguna namun justru pada perusahaan ini disiplin

kerja menunjukkan *trend* yang kurang baik. Pelayanan yang prima belum dijalankan sebagaimana mestinya, misalnya datang terlambat, pulang cepat sebelum pada waktunya. Kondisi tersebut ditunjukkan pada data tabel berikut.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan Pramuniaga Giant Mall Olympic Garden (Juni – September 2018)

Bulan	Kriteria							
	Terlambat	%	Ijin	%	Alpha	%	Pulang Awal	%
Juni	3	3,85	4	5,13	2	2,56	1	1,28
Juli	6	7,69	8	10,26	1	1,28	1	1,28
Agustus	6	7,69	9	11,54	3	3,85	3	3,85
September	8	10,26	9	11,54	3	3,85	2	2,56
Rata-Rata	5,8	7,4	7,5	9,6	2,3	2,9	1,8	2,2
Jumlah Karyawan Bagian Pramuniaga 78 orang								

Sumber: Giant Mall Olympic Garden, 2018

Tabel 1.1 menunjukkan tingginya absensi karyawan pada bulan Juni sampai dengan September 2018 secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik, dimana dari keseluruhan karyawan baik yang datang terlambat, ijin, tanpa ijin, maupun pulang lebih awal menunjukkan trend yang meningkat, hal ini mengindikasikan masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin kerjanya. Masih banyaknya karyawan yang mempunyai disiplin yang rendah dan kurangnya kesadaran akan tanggung jawabnya, sehingga sulit untuk mengkoordinir tujuan yang ada sebagai dasar untuk peningkatan kerja karyawan. Perlu adanya pengawasan dan pembinaan pimpinan agar disiplin kerja karyawan lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mematuhi peraturan kerja yang ada. Untuk lebih jelasnya berikut jumlah sanksi pelanggaran disiplin kerja karyawan pada empat bulan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2 Data Jumlah Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan
Pramuniaga Giant Mall Olympic Garden (Juni – September 2018)

Bulan	Sanksi yang Dikenakan Kepada Karyawan			Total Sanksi
	Ringan	Sedang	Berat	
Juni	2	3	-	5
Juli	4	-	-	4
Agustus	4	-	1	5
September	6	4	-	10

Sumber: Giant Mall Olympic Garden, 2018

Tabel 1.2 dapat dilihat jumlah sanksi pelanggaran disiplin kerja karyawan mengalami naik turun, untuk bulan Juni 2018 ada 2 orang yang terkena sanksi ringan, dan 3 orang terkena sanksi sedang. Bulan Juli 2018 ada 4 orang terkena sanksi ringan. Bulan Agustus 2018 ada 4 orang yang terkena sanksi ringan, dan 1 orang terkena sanksi berat. Bulan September 2018 ada 6 orang yang terkena sanksi ringan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Giant Mall Olympic Garden sanksi ringan diberikan kepada karyawan yang terlalu sering mengalami keterlambatan dan melakukan izin untuk hal yang bersifat tidak penting, dan sanksi sedang diberikan untuk karyawan yang telah mendapatkan sanksi ringan tetapi juga tetap melakukan pelanggaran, serta sanksi berat yang diberikan karena karyawan melakukan kecurangan yang mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian.

Manajemen kinerja yang diterapkan oleh perusahaan ternyata belum berhasil meningkatkan antusiasme karyawan untuk memberikan hasil karya yang lebih baik yang bermuara pada tingkat kinerja yang diberikan terhadap perusahaan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, kualitas kehidupan kerja. Kenyataan tersebut dapat dilihat dari kondisi absensi karyawan di Giant Mall

Olympic Garden, dengan mengamati tingkat absensi karyawan, diharapkan dapat memberikan penjelasan mengenai sebab dari rendahnya kinerja yang berimbas pada penilaian pimpinan terhadap kinerja karyawan yang telah diberikan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Giant Mall Olympic Garden Malang.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Giant Mall Olympic Garden Malang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Giant Mall Olympic Garden Malang?
3. Apakah kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Giant Mall Olympic Garden Malang?

C. Batasan Penelitian

Penelitian ini agar lebih eksplisit dan terfokus dari permasalahan yang ada, maka dibatasi pada obyek yang diteliti yaitu karyawan bagian pramuniaga di

Giant Mall Olypic Garden Malang. Pengukuran kualitas kehidupan kerja dengan indikator sistem imbalan yang inovatif dan lingkungan kerja berdasarkan Cascio (2001:46); disiplin kerja diukur dengan indikator disiplin waktu dan disiplin peraturan berdasarkan Robbins dan Coulter (2010:182); kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu berdasarkan Mangkunegara (2011:67).

D. Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka peneliti menetapkan tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Giant Mall Olypic Garden Malang.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Giant Mall Olypic Garden Malang.
3. Untuk menguji secara simultan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja karyawan Giant Mall Olypic Garden Malang.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang di dapat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Manajemen Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan bagi pimpinan perusahaan untuk lebih meningkatkan kedisiplinan karyawan

yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kinerja peningkatan produksi serta efektivitas waktu yang sebaik mungkin.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini mampu menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya serta dapat dimanfaatkan sebagai referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta pemahaman organisasi khususnya tentang kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja.

